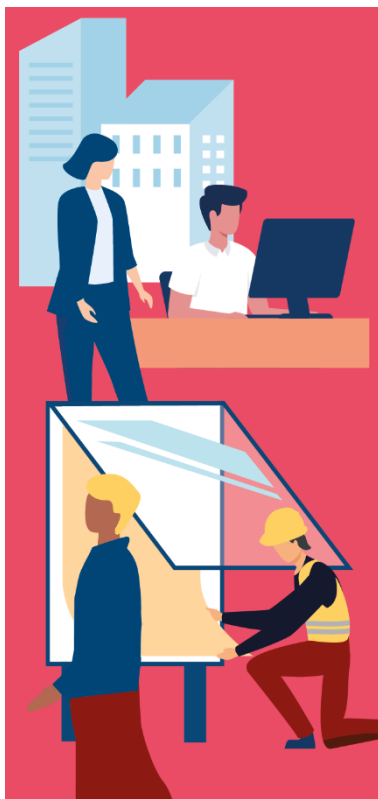
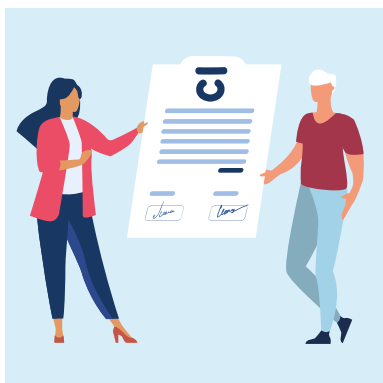




集团职业平等政策

声明

2024年12月

JCDecaux



首次公布：2024年12月

现行版本：2024年12月

版本：1

文件类型：政策文件

适用范围：全球

文件所有人：

Sustainability Team: Lénaïc Pineau - Group Chief Sustainability Officer and Chris Jacon - People & Society manager

文件审核人：

Members of the International HR working group: Carly Stanley – Chief People Officer, JCDecaux UK; Dawn Delle Bovi – Chief People Officer, JCDecaux USA; Ralph Herberg – Head of Recruiting & Employer Branding, Wall, Germany; David Garcia Moran – HR Talent Acquisition Manager, JCDecaux Spain; Thierry Raulin – Director of Human Resources France and International HR Projects, Victoire Pellegrin – France HR Development Director.

Members of the Legal Department: Bertrand Allain – Legal Director and Jean-Baptiste Dupouy – Compliance Director.

文件审批人：

Members of the Executive Board: Jean-François Decaux, Jean-Charles Decaux, David Bourg, Emmanuel Bastide and Daniel Hofer.

目录

- ❶ 政策背景和适用范围
- ❷ 政策内容
- ❸ 政策部署和绩效监督
- ❹ 政策实施与治理
- 附录



① | 政策背景和适用范围

政策背景

职业平等政策是《德高集团社会政策》的一部分。该政策的制定考虑了员工的期望以及《企业可持续发展报告指令》（CSRD，即欧洲企业可持续发展报告指令）和Légifrance的要求。本政策旨在为职场平等提供一种包容性的方法，特别是在性别平等方面。

正如《德高集团社会政策》和《国际基本社会价值观宪章》所述，德高集团的立场是员工不分性别创造价值。因此，德高集团致力于为所有员工提供平等的机会，无论性别如何。

职业平等是指在工作中男女平等，涵盖员工的整个生命周期，包括招聘、薪酬福利、培训、职业管理（晋升、内部流动等）以及离职。

值得一提的是，德高集团在 2021 年制定了集团首个性别平衡计划，旨在提高全球执行委员会级别的女性比例。

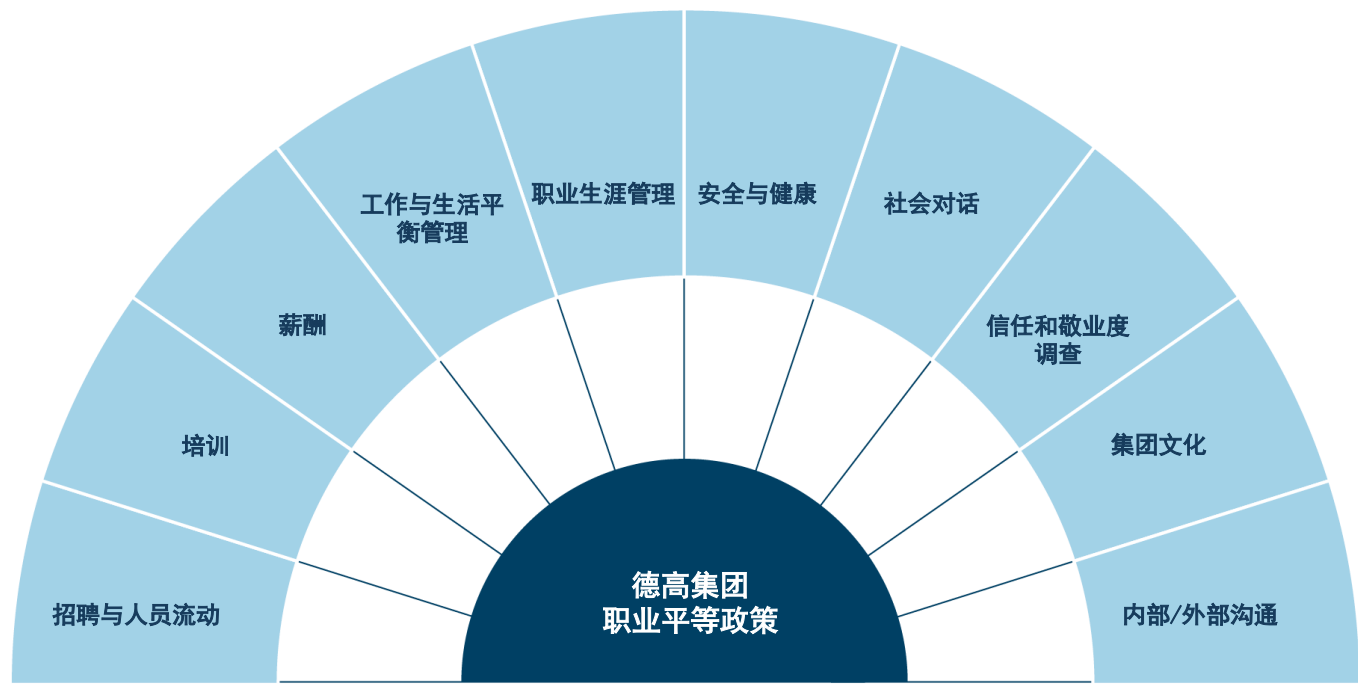
在 2024 年职业平等政策中，德高集团制定了宏伟目标：增加公司内部各级别女性员工的数量和女性员工的就业机会，特别是考虑到经常影响女性在整个职业生涯中的具体限制（详见附录）。

新的欧洲法规要求德高集团更进一步。企业可持续发展报告指令（CSRD）现在要求德高集团以在所有欧洲公司和全球范围内一致的方式报告对公司“重要”的主题的社会数据。根据内部进行的 CSRD 双重重要性分析*，多样性和包容性是德高集团的重要话题。此外，即将出台的欧洲薪酬和福利透明度指令（将于2026年在欧盟范围内实施）呼吁公司通过新的薪酬透明度规则，实现男女同工同酬。因此，德高集团致力于实现集团所有员工同工同酬。

* 旨在通过考虑公司对社会和环境的影响以及社会和环境对公司经济绩效的影响来定义公司的“重大”挑战的实践。

德高集团致力于为所有员工提供平等的机会，无论性别如何。

此图显示了影响员工生命周期的所有 HR 流程。随着到 2030 年实施当地行动计划，并与集团政策的目标保持一致，集团职业平等政策的部署将逐步加强。



适用范围

《德高集团职业平等政策》适用于**JCDecaux SE所有员工以及德高集团管控范围内所有员工的利益**。适用对象不包括联营公司、受重大影响并根据国际财务报告准则（IFRS）采用权益法进行核算的公司。对于根据国际财务报告准则（IFRS）而采用权益法进行核算的联合受控公司，应根据合资公司的规定，经业务国家的常务董事、业务地区的常务董事（如有）以及负责该业务区域的执行委员会成员确认后方可实施本政策。

所有员工是指，**长期合同制、固定期限合同制和勤工助学合同制员工**。

如果本地法规所规定的规则和实施方式比本政策规定的规则和实施方式更加有利于员工，则理应实施本地法规，并且在相关司法管辖地，德高公司应遵循该本地法规对德高公司的行为进行治理。

如果业务单元中已经实施或正在实施的本地实际操作优于本政策，则该业务单元应按照其最佳实践来实施本政策。本政策不得对已经具有有利措施的公司造成限制影响。

如果本政策所建议的某项措施因本地文化/思维方式、本地组织或限制而被视为存在问题，或者，如果本地法律或法规不允许推行实施本政策所建议的某项措施，则本地公司应通知可持续发展部门，以本地所兼容和允许的方式推行实施该项承诺。



II | 政策内容

集团职业平等政策的目标

在此背景下，德高集团致力于通过以下目标提高组织各个层面所有女性的影响力，以实现职业平等：

到2030年，

- 在「执行管理委员会」岗位达到并保持等于或大于 40% 的女性（2024 年为 34.4%）
- 保持等于或大于 40% 的女性担任「中层管理」岗位（2024 年为 40.8%）
- 在「其他员工」岗位达到并保持等于或大于 50% 的女性（2024 年为 49.7%）
- 在「外勤及海报制作」岗位上达到并保持等于或大于 3% 的女性（2024 年为 2.2%）

目标基于当前JCDecaux SE业务范围制定，并可能因其业务范围的重大调整而变更。

此外

- 从 2022 年起，100% 的员工和管理人员 - 获得德高学院培训访问权限 - 接受有关刻板印象和偏见的培训，此后所有新员工都必须在加入集团后的 6 个月内接受培训。
- 从2021 年起，聘任的每个管理职位，尽可能提交至少一份女性申请。

* 适用范围：德高集团执行董事会、公司部门 – 董事和 N-1，子公司占集团调整后收入的 80% 以上。

相关路线图

为了实现上述目标，我们设计了以下路线图：

承诺	行动计划	期限
指导	执行女性高管的集团指导计划	2026-2030
同工同酬 CSRD	• 实施欧洲薪酬和福利透明度指令 • 定义潜在的性别薪酬差距薪酬下限 • 全球推广	2026 2027 2028-2030
培训	按国家/地区和工作类别划分的集团培训率趋于平等	2030
职业生涯管理	制定职业管理政策并实施适用于所有国家的制度	2028
个人假期 CSRD	• 100%有资格的员工可以享受与家庭相关的假期（如个人假期政策中按性别和国家/地区定义） • 统计有资格休家庭相关假的员工百分比（按性别和国家/地区细分）	2026





III 政策部署和绩效监督

2025年，所有业务单元都应制定当地职业平等行动计划，以实现自 2025年 1 月 1 日起实施的集团目标。

本政策目标的绩效监控是ESG报告的一部分。根据指标，每年或每季度对报告进行监控。每个业务单元负责当地的绩效管理。在公司层面进行概述，以确保报告数据的可靠性和合规性。一些跟踪的关键指标在内部和外部都有报告。

IV 政策实施与治理

本政策的治理规则与《德高集团社会政策》的治理规则相同。

附录

制定《职业平等政策》的原因。

根据国际研究，影响世界各地女性的制约因素

生活成本的上涨正在影响全球许多家庭，这使得第二份工资成为父母达到满足他们需求的生活水平的必要条件——从支持孩子的教育、规划生活事件或为他们的退休储蓄。对许多人来说，第二份工资已成为家庭的第一和唯一收入来源，因此德高集团采取了支持女性员工的道德立场。

在国家层面，世界经济论坛（WEF）在其《全球性别差距》报告中设计了一项多因素分析，其中女性在每个国家的相对地位由女性受教育程度、女性健康和生存、女性政治赋权以及女性经济参与和机会的综合得分决定。如果下表中尚未包含某个国家/地区，公司团队会邀请相关经理和人力资源部门检查其国家/地区 2024 年的相对定位以及全球性别差距分析中反映的情况，以检查其当地女性友好政策和做法的适用性：

<https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2024/>



Country	Number of employees in the JCDecaux's subsidiary (2023)	Global ranking		Score for educational attainment (0-1)		Score for health and survival (0-1)		Score for political empowerment (0-1)		Score for economic participation and opportunities (0-1)	
		Rank	Score	Rank	Score	Rank	Score	Rank	Score	Rank	Score
USA	376	43	0.748	59	0.995	78	0.970	63	0.248	21	0.780
Singapore	138	49	0.739	72	0.993	66	0.971	68	0.220	23	0.774
Portugal	236	32	0.765	76	0.991	62	0.973	38	0.352	34	0.745
Australia	415	26	0.778	78	0.991	89	0.968	29	0.412	38	0.740
Ireland	115	11	0.795	1	1	111	0.964	17	0.482	41	0.732
United Kingdom	532	15	0.792	34	0.999	105	0.965	19	0.472	43	0.731
Belgium	268	10	0.796	1	1	91	0.968	16	0.486	44	0.728
Denmark	108	23	0.780	40	0.998	112	0.964	24	0.432	46	0.727
China	621	107	0.678	123	0.935	145	0.937	114	0.114	45	0.727
Spain	578	18	0.791	39	0.998	98	0.967	18	0.475	48	0.722
France	3,285	40	0.756	1	1	76	0.970	39	0.338	51	0.717
Austria	316	47	0.740	55	0.996	77	0.970	48	0.303	74	0.692
South Africa	183	20	0.787	43	0.998	29	0.979	13	0.497	81	0.676
Panama	122	58	0.724	49	0.997	58	0.973	61	0.252	85	0.674
Brazil	443	57	0.726	73	0.992	1	0.980	56	0.263	86	0.670
Germany	632	6	0.815	82	0.989	64	0.972	5	0.634	88	0.665
Italy	244	79	0.705	60	0.995	95	0.967	64	0.241	104	0.618
Mexico	339	33	0.765	62	0.994	49	0.975	15	0.490	110	0.601
UAE	108	71	0.712	86	0.988	119	0.963	35	0.363	128	0.536
India	178	127	0.643	1	1	142	0.950	59	0.253	142	0.367

基于不同子指标加权平均值的综合指标，允许年复一年和跨国比较
1 是最高分，0 是最低分

数据源：世界经济论坛，
全球性别差距指数，2024 年

许多女性研究强调了在不同国家和文化中影响女性职业生涯的其余因素。

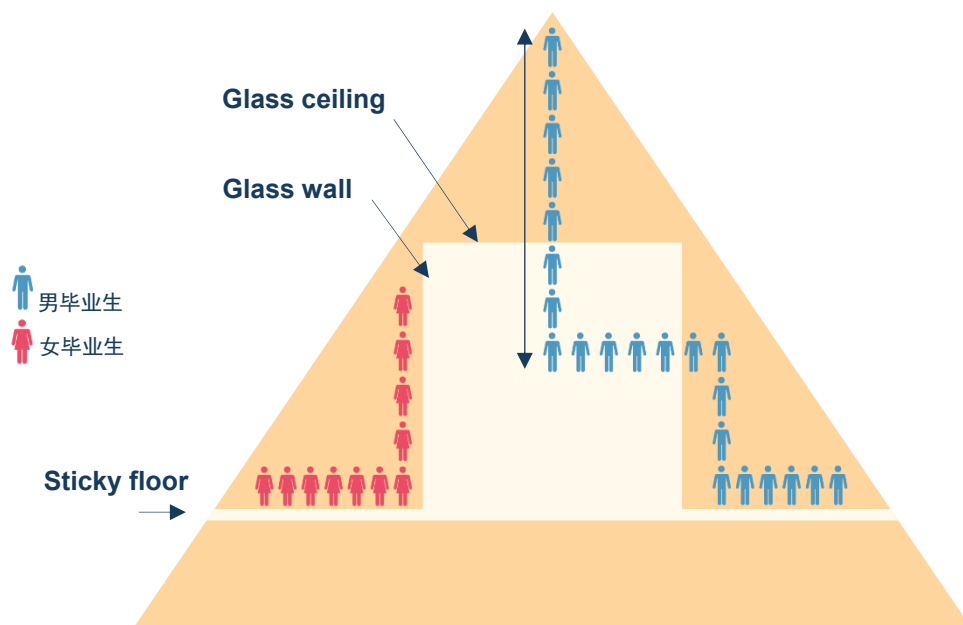
时间对女性来说至关重要。这是因为对可能（或可能不会）怀孕的育龄妇女的看法很重，因为照顾孩子和年迈父母的责任往往落在女性身上，并且由于对可用性的看法是可能减缓或阻碍女性职业发展的因素，无论文化如何。当女性到了 50 多岁时，这种情况可能会变得特别严重，并且可能会拒绝晋升——如果人力资源部门和她们的直接经理不知道她们对年迈父母的照顾责任。因此，德高集团的人力资源部门和管理人员在管理女性的职业道路时，必须考虑这些类型的情况，以补偿、优化和/或在正确的时间为女性员工提供正确的职业机会。

女性的职业道路往往更「横向」，而男性的职业道路往往更垂直。在上一段中，我们刚刚描述了女性可能更难获得晋升，因为她们的护理职责和缺乏可用性（或被认为缺乏可用性）。因此，女性更经常成为「横向和类似权重晋升」的接受者，例如，从营销职位转到人力资源或传播职位，或者被绕过管理职位。因此，集团将建议任何女性的连续横向晋升不应超过一次。此外，我们还建议年轻女性积极选择通过在国外寻找机会并提前分享她们的兴趣来加速她们的职业生涯，以便她们的人力资源代表和经理能够做出相应的计划。

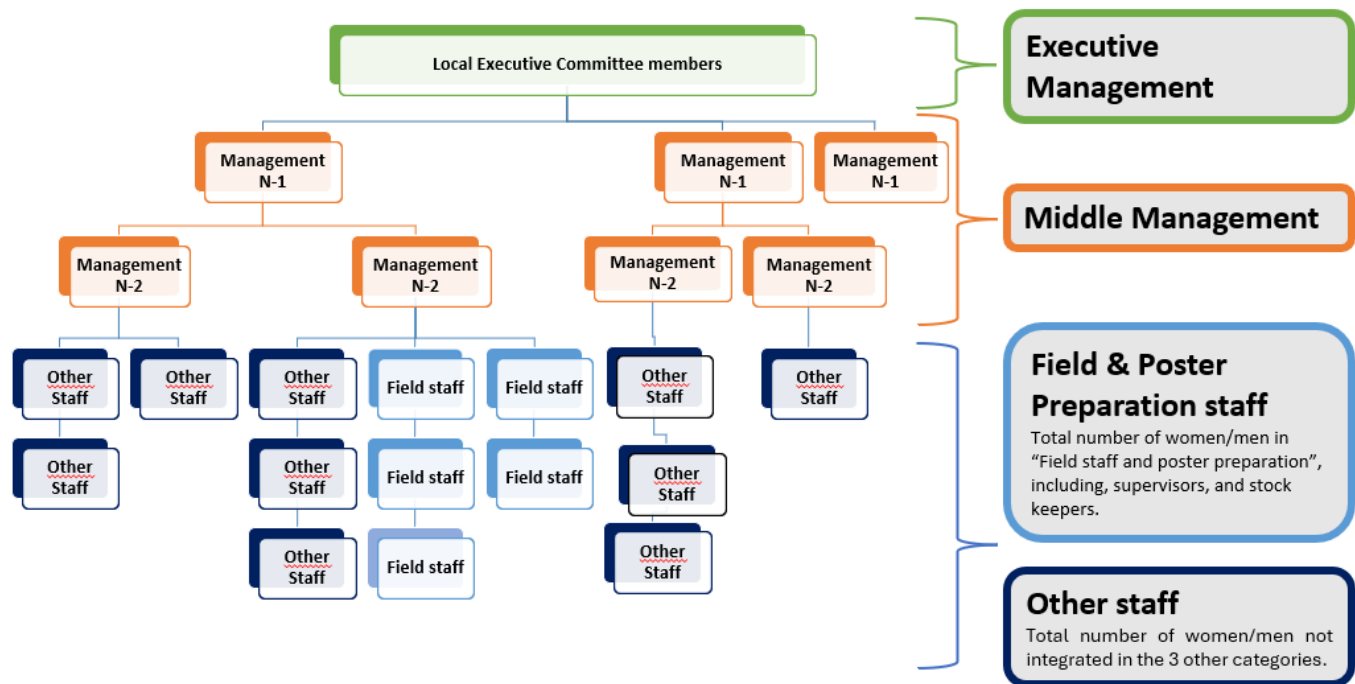
女性缺乏导师。一所领先的商学院指出，如果女性在职业生涯中有 3 位导师，那将是幸运的。而男性通常只有 5 或 6 位导师。因此，女性往往更难接触到那些对其职业发展至关重要的权力网络-这些网络能帮助她们判断正确的职业路径，并树立合理的抱负水平（德勤近期的一项研究显示，她们的抱负并不欠缺）。若能充分利用这些资源，她们便有望晋升至组织中的高级职位。

提醒一下，基于出勤主义和员工可用性的男性管理和组织模式的持续存在可能并不总是有利于年轻母亲和年轻父亲承担家庭责任。重要的是要记住，年轻一代的女性（和男性）已经表达了需要来自两性的代表作为组织内的榜样。

德高集团集团致力于在其职业平等政策中考虑上述限制。在将性别政策扩展到组织的所有领域的同时，德高集团旨在推动组织文化和实践的变革，以鼓励德高集团和社会的发展，并在整个集团内实现真正的男女职业平等。



SIA中的绩效监控按就业类型报告劳动力细分



参考文件

WEF (2023). Global Gender Gap Report

ILO (2023). World Employment and Social Outlook

Ferrary, M (2024). Observatoire Skema de la féminisation des entreprises. Diversité & inclusion au sein du CAC40

ORSE (2024). Tout savoir si l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. 3^{ème} édition.

AFEP (2023). Présence des femmes au COMEX/CODIR.

Women's forum (2023). The women's forum barometer on gender equity. Focused on perception versus reality.

Great Place To Work (2024). Great Place To Work for Women 2024.

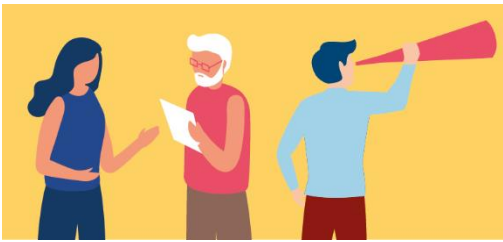
Deloitte (2023). Women@Work : A Global Outlook.

Grant Thornton (2023). Women in business 2023 : the push for parity.

McKinsey&Company (2023). Women in the Workplace.

McKinsey&Company (2024). The Broken Rung, articles.

INSEE. Colin, C, Le Minez, S (2023). Évolution des inégalités entre les femmes et les hommes : faut-il se réjouir ou se désoler ?



职业平等政策 声明

2024年12月